



CDG10

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE DE L'AUBE

EXPERTISE CONFIANCE CONSEIL PROXIMITÉ

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉS **2024**

SOMMAIRE

I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

- 1) Composition de l'Institution
 - A) Composition du Conseil d'Administration au 1^{er} janvier 2024 p 4 et 5
 - B) Composition du Conseil d'Administration au 31 décembre 2024 p 6 et 7
 - C) Composition du Bureau au 1^{er} janvier 2024 p 7
 - D) Composition du Bureau au 31 décembre 2024 p 8
- 2) Activités de l'Institution p 8 et 9

II ~ LES MOYENS

- 1) Les moyens financiers p 11
- 2) Les moyens humains p 12 et 13

III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

A - Les missions obligatoires et additionnelles

- 1) Gestion des Ressources Humaines p 15 à 17
- 2) Organisation des Concours p 18 et 19
- 3) Bilan d'activités syndicales p 20
- 4) Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités affiliées p 21
- 5) Expertise et assistance spécifiques en matière du droit de la Fonction Publique Territoriale p 22
- 6) Retraite p 23
- 7) Déontologie p 24
- 8) Handicap p 24
- 9) Emploi p 25 à 28
- 10) Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) p 28
- 11) Communication p 28 et 29

B - Les missions conventionnées

- 1) Contrat Groupe Assurance p 30
- 2) Convention Prévoyance p 30
- 3) Intérim Territorial p 30 à 32
- 4) Paies à façon p 32
- 5) Assistance logiciels aux Collectivités p 33
- 6) Archives p 34
- 7) Prévention des risques professionnels p 34 et 35
- 8) Médecine Préventive p 36
- 9) Secrétariat des Commissions Médicales des collectivités non affiliées p 36 à 38
- 10) Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) p 38 et 39
- 11) Dispositif de signalement des actes de violence, harcèlement p 39
- 12) Médiation p 39

C - Interrégion Est

p 39 et p 40

D – Tableaux récapitulatif des réunions d'information du CDG 10

p 40

IV ~ LES MARCHES PUBLICS

p 41

V ~ ANNEXES

p 42

I ~ COMPOSITION ET ACTIVITES DE L'INSTITUTION

1) COMPOSITION DE L'INSTITUTION

A) Composition du Conseil d'Administration au 1^{er} JANVIER 2024

COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

TITULAIRES

Mr BLASCO Thierry
Maire de BREVIANDES

Mr ABEL Jean-Pierre
Maire de LES NOES-PRES-TROYES

Mr BALLAND Alain
Conseiller Municipal
de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mr BARONI Dominique
Maire de BAR-SUR-SEINE

Mr LAMY Michel
Maire de MAIZIERES-LA-GRANDE-PAROISSE

Mr BLASSON Christian
Maire de SAINT-LEGER-PRES-TROYES

Mr BORDE Philippe
Maire de BAR-SUR-AUBE

Mr BRUGGER Richard
Maire de CHAUCHIGNY

Mr DALLEMAGNE Philippe
Maire de SOULAINES-DHUYS

Mme DUCHENE Annie
Maire d'ESTISSAC

Mr DYON Patrick
Maire de ROUILLY-SACEY

Mme FINELLO Lydie
Maire de BREVONNES

Mme HOMEHR Claude
Maire-Adjointe
de CRENEY-PRES-TROYES

Mme LABILLE Carmen
Maire de MERY-SUR-SEINE

Mr LAGOGUEY Jean-Jacques
Maire de CHAUDREY

Mr MAGLOIRE Arnaud
Maire de SAINTE-SAVINE

Mr MAILIER Denis
Maire d'AVANT-LES-RAMERUPT

SUPPLEANTS

Mr VIART Jean-Michel
Maire de SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Mme LEDOUBLE Catherine
Maire de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mme QUARTIER Marion
Maire de MAROLLES-LES-BAILLY

Mr RESLINSKI Jean-François
Maire d'ISLE-AUMONT

Mme CAILLET Laurence
Maire de BAYEL

Mr DE COCKBORNE Gilles
Maire de VILLENEUVE-AU-CHEMIN

Mr LEPRINCE Didier
Maire de FONTVANNES

Mr HANDEL William
Maire de VAILLY

Mr ROBERT Jean-Claude
Maire de MAILLY-LE-CAMP

Mr SIBOIS Laurent
Maire de BRIENNE-LE-CHÂTEAU

Mme GAUDY Solange
Maire de LE CHENE

Mr BROQUET Roland
Maire d'AIX-VILLEMAUR-PALIS

Mme BETTINGER Sylviane
Maire-Adjointe de LA CHAPELLE-SAINT-LUC

Mr STEINMANN Alain
Maire de VOUE

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS

Mr CAMUT Jean-Marie

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DE L'ORVIN ET DE L'ARDUSSON
Maire de MARCILLY-LE-HAYER

Mr ADAM Loïc

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
SEINE ET AUBE
Maire-Adjoint de Rilly-Sainte-Syre

Mme LANTHIEZ Raphaële

Présidente de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU NOGENTAIS
Maire de Soligny-les-Etangs

Mr HUPFER Jean-Michel

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU CHAOURCOIS ET DU VAL D'ARMANCE
Maire de Lagesse

Mr RESIDORI Jean-Philippe

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DES LACS DE CHAMPAGNE
Maire de Chalette-sur-Voire

Mr JACQUINET Olivier

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
FORETS, LACS, TERRES EN CHAMPAGNE
Maire de Mesnil-Sellières

COLLÈGE SPÉCIFIQUE

des collectivités bénéficiant des missions précisées
au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Ville de Troyes

Mme HELIOT-COURONNE Isabelle

Maire-Adjointe de TROYES

Mme LE CORRE Marie

Maire-Adjointe de TROYES

Mr MANDELLI François

Conseiller Municipal de TROYES

Mr DUPATY Christian

Conseiller Municipal de TROYES

CMAS de la Ville de Troyes

Mme ZAJAC Anna

Conseillère Municipale de TROYES

Mme LEMELLE Flavienne

Maire-Adjointe de TROYES

Mr DAHDOUN Fadi

Maire-Adjoint de TROYES

Mme BOUDADI Rachida

Conseillère Municipale de TROYES

Conseil Départemental de l'Aube

Mme LEROY Marie-Thérèse

Conseillère Départementale

Mr RAGUIN Jacky

Conseiller Départemental

Mme DELELIGNE Nelly

Conseillère Départementale

Mme ZELTZ Anne-Marie

Conseillère Départementale

B) Composition du Conseil d'Administration au 31 DECEMBRE 2024

COLLÈGE DES COMMUNES AFFILIÉES

TITULAIRES

Mr BLASCO Thierry

Maire de BREVIANDES

Mr VIART Jean-Michel

Maire de SAINT-JULIEN-LES-VILLAS

Mr BALLAND Alain

Conseiller Municipal
de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mr BARONI Dominique

Maire de BAR-SUR-SEINE

Mr LAMY Michel

Maire de MAIZIERES-LA-GRANDE-PAROISSE

Mr BLASSON Christian

Maire de SAINT-LEGER-PRES-TROYES

Mr BORDE Philippe

Maire de BAR-SUR-AUBE

Mr BRUGGER Richard

Maire de CHAUCHIGNY

Mr DALLEMAGNE Philippe

Maire de SOULAINES-DHUYS

Mme DUCHENE Annie

Maire d'ESTISSAC

Mr DYON Patrick

Maire de ROUILLY-SACEY

Mme FINELLO Lydie

Maire de BREVONNES

Mme HOMEHR Claude

Maire-Adjointe
de CRENEY-PRES-TROYES

Mme LABILLE Carmen

Maire de MERY-SUR-SEINE

Mr CASTEX Jean-Marie

Maire de ROUILLY SAINT LOUP

Mr MAGLOIRE Arnaud

Maire de SAINTE-SAVINE

Mr MAILIER Denis

Maire d'AVANT-LES-RAMERUPT

SUPPLEANTS

Mme LEDOUBLE Catherine

Maire de SAINT-ANDRE-LES-VERGERS

Mme QUARTIER Marion

Maire de MAROLLES-LES-BAILLY

Mme CAILLET Laurence

Maire de BAYEL

Mr DE COCKBORNE Gilles

Maire de VILLENEUVE-AU-CHEMIN

Mr LEPRINCE Didier

Maire de FONTVANNES

Mr HANDEL William

Maire de VAILLY

Mr ROBERT Jean-Claude

Maire de MAILLY-LE-CAMP

Mr SIBOIS Laurent

Maire de BRIENNE-LE-CHÂTEAU

Mme GAUDY Solange

Maire de LE CHENE

Mr DE LA HAMAYDE Bernard

Maire de SAINT PARRES LES VAUDES

Mme BETTINGER Sylviane

Maire-Adjointe de LA CHAPELLE-SAINT-LUC

Mr STEINMANN Alain

Maire de VOUE

COLLÈGE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS

Mr CAMUT Jean-Marie

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DE L'ORVIN ET DE L'ARDUSSON
Maire de MARCILLY-LE-HAYER

Mr ADAM Loïc

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
SEINE ET AUBE
Maire-Adjoint de Rilly-Sainte-Syre

Mme LANTHIEZ Raphaële

Présidente de la COMMUNAUTE DE
COMMUNES DU NOGENTAIS
Maire de Soligny-les-Etangs

Mr HUPFER Jean-Michel

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DU CHAOURCOIS ET DU VAL D'ARMANCE
Maire de Lagesse

Mr RESIDORI Jean-Philippe

Vice-Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
DES LACS DE CHAMPAGNE
Maire de Chalette-sur-Voire

Mr JACQUINET Olivier

Président
de la COMMUNAUTE DE COMMUNES
FORETS, LACS, TERRES EN CHAMPAGNE
Maire de Mesnil-Sellières

COLLÈGE SPÉCIFIQUE

des collectivités bénéficiant des missions précisées
au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Ville de Troyes

Mme HELIOT-COURONNE Isabelle

Maire-Adjointe de TROYES

Mme LE CORRE Marie

Maire-Adjointe de TROYES

Mr MANDELLI François

Conseiller Municipal de TROYES

Mr DUPATY Christian

Conseiller Municipal de TROYES

CMAS de la Ville de Troyes

Mme ZAJAC Anna

Conseillère Municipale de TROYES

Mme LEMELLE Flavienne

Maire-Adjointe de TROYES

Mme BOUDADI Rachida

Conseillère Municipale de TROYES

Conseil Départemental de l'Aube

Mme LEROY Marie-Thérèse

Conseillère Départementale

Mr RAGUIN Jacky

Conseiller Départemental

Mme DELELIGNE Nelly

Conseillère Départementale

Mme ZELTZ Anne-Marie

Conseillère Départementale

C) Composition du Bureau au 01 JANVIER 2024

- **Monsieur Thierry BLASCO**, Président
- **Monsieur Philippe DALLEMAGNE**, 1^{er} Vice-Président
- **Madame Raphaële LANTHIEZ**, 2^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Christian BLASSON**, 3^{ème} Vice-Président
- **Madame Annie DUCHENE**, 4^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Patrick DYON**, Membre du Bureau
- **Monsieur Jean-Jacques LAGOGUEY**, Membre du Bureau
- **Monsieur Jean-Marie CAMUT**, Membre du Bureau
- **Monsieur François MANDELLI**, Membre du Bureau
- **Madame Marie-Thérèse LEROY**, Membre du Bureau

D) Composition du Bureau au 31 DECEMBRE 2024

- **Monsieur Thierry BLASCO**, Président
- **Monsieur Philippe DALLEMAGNE**, 1^{er} Vice-Président
- **Madame Raphaële LANTHIEZ**, 2^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Christian BLASSON**, 3^{ème} Vice-Président
- **Madame Annie DUCHENE**, 4^{ème} Vice-Présidente
- **Monsieur Patrick DYON**, Membre du Bureau
- **Monsieur Michel LAMY**, Membre du Bureau
- **Monsieur Jean-Marie CAMUT**, Membre du Bureau
- **Monsieur François MANDELLI**, Membre du Bureau
- **Madame Marie-Thérèse LEROY**, Membre du Bureau

2) ACTIVITES DE L'INSTITUTION

En 2024, le **Conseil d'Administration** s'est réuni **5 fois** et les rapports suivants ont été présentés :

• 01 février 2024

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 29 novembre 2023
- Reprise anticipée des résultats 2023
- Vote du budget primitif 2024
- Adoption du tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2024
- Révision de la Convention d'adhésion au « socle commun » d'appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines
- Election d'un nouveau membre du bureau en remplacement de Monsieur Jean-Jacques Lagoguey (démissionnaire)
- Adoption de la nouvelle composition du Conseil d'Administration
- Questions diverses :
 - Projet organisation concours de gardien brigadier de police municipale (Ville de Troyes)
 - Renouvellement de la convention avec le FIPHFP (1^{er} janvier 2025)
 - Licence professionnelle MACT : positionnement du CDG (accueil apprenti en 2025)
 - Evolution du logiciel de médecine préventive – engagement préalable

• 29 mars 2024

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 1^{er} février 2024
- Compte Administratif 2023
- Approbation du Compte de Gestion 2023
- Rapport d'Activités 2023
- Rapport Social Unique 2022
- Convention de partenariat MNT
- Avis sur expérimentation de la semaine en 4 jours
- Questions diverses :
 - Courrier information FNCDG – Protection Sociale Complémentaire

- Organisation 1^{ère} réunion des Secrétaires Généraux de Mairie pour les communes de moins de 3.500 habitants – Etat des lieux de l'application du dispositif

- **13 juin 2024**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 29 mars 2024
- Concours
 - Adoption des coûts sujets 2024
 - Programme des concours et examens 2025
- Bilan annuel du Référent Déontologue Agents
- Etude de la comptabilité analytique du CDG10
- Questions diverses :
 - Bilan télétravail
 - Retour sur le lancement du Réseau départemental des Secrétaires Généraux de Mairie
 - Convention socle commun Ville de Troyes

- **09 octobre 2024**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 13 juin 2024
- Décisions du Président
- Admission en non-valeur 2024 des créances irrécouvrables
- Mise à jour de l'inventaire - Régularisation des sorties d'inventaires
- Décision modificative n°1
- Etude de la comptabilité analytique du CDG10 et adoption des conditions financières 2025 des missions conventionnées
- Adaptation du protocole télétravail
- Concours – Coûts lauréats 2023
- Autorisation de mise en concurrence des conventions de participation à la protection sociale complémentaire des agents
- Recours gracieux indemnitaire
- Questions diverses :
 - Article de presse du 13/07/2024 – Mise en cause du CDG et de ses agents
 - Communication à mener sur le rôle du CDG

- **29 novembre 2024**

- Approbation du procès-verbal du Conseil d'Administration du 9 octobre 2024
- Débat d'orientation budgétaire 2025
- Vote des taux de cotisation 2025
- Vote du taux de contribution 2025
- Protection sociale complémentaire – Participation employeur pour le risque prévoyance
- Questions diverses :
 - Information : Formule d'application de pénalités de retard
 - Information : Formule de révision de prix (Archives)
 - Fixation des dates Bureaux et CA de 2025

II ~ LES MOYENS

SITUATION FINANCIERE 2024

Taux de cotisation globale : **1,70 %**

Recettes perçues :

Cotisation obligatoire : 0,80 %

↳ Compte 706881 : 841.283,71 €

Cotisation additionnelle : 0,90 %

↳ Compte 706882 : 945.935,99 €

Recettes perçues – Services conventionnés :

Autres conventions et remboursements

↳ Compte 706888 : 1.140.500,22 €

Mise à disposition de personnels

↳ Compte 70848 : 373.598,10 €

Résultat d'entrée de l'exercice au 01/01/2024	665 527,95 €
Part affectée à l'investissement : Exercice 2024 <i>(Prélèvement sur l'excédent de fonctionnement)</i>	-113 929,36 €
Résultat de l'exercice	262 937,84 €
Résultat comptable de clôture Exercice 2024	814 535,84 €
Restes à Réaliser	0,00 €
Résultat net de clôture au 31/12/2024	814 535,84 €

2) LES MOYENS HUMAINS – TABLEAU DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2024

TABLEAU DES EMPLOIS PERMANENTS AU 31 decembre 2024											
POLE	FILIERE	EMPLOI	DATE CREATION	CADRES D'EMPLOIS	CAT	CREF	POURVAL	QUALITE	TEMPS TRAVAIL	AGENT	GRADE OCCUPE
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie à façon/carrière		Adjoints administratifs	C	1	1	CDD	TC	A. Loubassou	Adjoint adm principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Responsable de pôle	01/01/2023	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	A.Belin	Attaché principal
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistant gestion informatique coll.	01/06/1990	Adjoints administratifs	C	1	1	CDI	TC	A.Brousse	Adjoint administratif principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistant gestion informatique coll.	01/11/1998	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	A.Sauveur	Adjoint administratif principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire carrière	01/01/2023	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	A.Grandnom	Adjoint administratif
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Responsable carrière	01/01/2019	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	A.Guilvert	Rédacteur principal 1ère classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Agent support informatique	15/02/2006	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	A.Vechin	Adjoint adm principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire conseil médical-maladie	01/01/2022	Rédacteurs	B	1	1	Détachement	TC	Al. Denion	Rédacteur principal 1ère classe - Détachement Etat
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie / finances	01/03/2014	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	B.Raimbault	Adjoint adm principal 1ère classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Agent d'accueil	00/00/1986	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	C.Giambetta	Adjoint administratif
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directrice Générale Services	01/07/1986	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	C.Koludski	DGS 20000-40000 Emploi Fonctionnel -Détachement
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directrice Générale Services	01/07/1986	Attachés	A	1	0	détaché	TC	C.Koludski	Attaché Hors classe - détaché
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistant adm RGPD	01/01/2022	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	C.Moyard	Adjoint adm principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Assistante gestion intérim	01/04/2012	Adjoints administratifs	C	1	0	détachement	TC	C.Nicolas	Adjoint administratif
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire emploi-mobilité	01/04/2024	Rédacteurs	C	1	1	Stagiaire	TC	C.Nicolas	Rédacteur
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire conseil médical-maladie	24/11/2014	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	C.Reitiger	Adjoint adm principal 2ème classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Assistante comptable	01/01/2023	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	D.Brunet	Adjoint adm principal 2ème classe
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire ressource humaine	01/07/2019	Adjoints administratifs	C	1	1	vacant	TC		(suite mutation)
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	ADMINISTRATIVE	Correspondant handicap	24/11/2014	Adjoints administratifs	C	1	1	CDI	TC	J.Martin	Adjoint adm principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie à façon/carrière		Adjoints administratifs	C	1	1	CDD	TC	J.Robin	Adjoint adm principal 2ème classe
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directeur Général Adjoint	01/01/2003	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	J.Y. Aegerter	DGAS 20000-40000 Emploi Fonctionnel-Détachement
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Directeur Général Adjoint	01/07/2003	Attachés	A	1	0	détaché	TC	J.Y. Aegerter	Attaché Hors classe - détaché
RECRUTEMENT-EMPLOI- FORMATION	ADMINISTRATIVE	Responsable de pôle	01/01/2023	Attachés	A	1	1	Titulaire	TC	K.Guinoit	Attaché - Détachement pour stage
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Conseiller - expert statutaire	01/01/2022	Rédacteurs	B	1	1	Stagiaire	TC	L.Grados	Rédacteur
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Chargé e de communication	01/10/2022	Rédacteurs	B	1	1	CDD	TC	L.Breton	Rédacteur
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire carrière	15/10/2019	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	L.Grenols	Rédacteur principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire retraite	01/03/1990	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	O.Leroy	Rédacteur principal 2ème classe
DIRECTION	ADMINISTRATIVE	Assistante de Direction	01/03/1990	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	R.Malitte	Rédacteur
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie à façon/carrière	01/02/2018	Adjoints administratifs	C	1	1	CDI	TC	S.Bouvin	Adjoint adm principal 2ème classe
RECRUTEMENT-EMPLOI- FORMATION	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire emploi - suppléance	01/10/2023	Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	S.Collin-Polvez	Adjoint adm principal 1ère classe
RECRUTEMENT-EMPLOI- FORMATION	ADMINISTRATIVE	Assistant gestionnaire concours		Adjoints administratifs	C	1	1	Titulaire	TC	S.Lerond	Adjoint adm principal 2ème classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Conseiller - expert statutaire	16/10/2019	Rédacteurs	B	1	1	Titulaire	TC	Y.Mejdoub	Rédacteur principal 1ère classe
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire carrière	01/01/1994	Adjoints administratifs	C	1	0	vacant	TC		(attente de recrutement)
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire paie à façon/carrière	01/01/2024	Adjoints administratifs	C	1	0	vacant	TC		(attente de recrutement)
ADMINISTRATION GENERALE	ADMINISTRATIVE	Assistant Chargé de communication	01/01/2024	Rédacteurs	B	1	1	CDD	TC	M. Guillaumet	Rédacteur
MISSIONS SUPPORT	CULTURELLE	Archiviste	01/05/2006	Ass. cons pat et biblio.	B	1	1	Titulaire	TC	C.Fourmont	Ass Cons patrimoine principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	CULTURELLE	Assistant gestion archives	01/09/2013	Adjoints du patrimoine	C	1	0	vacant	TC		(fin de contrat)
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Infirmier en prévention	01/02/2023	Infirmiers	A	1	1	CDD	TNC	A.Candeller	Infirmier en soins généraux (24/35)
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Assistant médecin de prévention	01/01/2024	Adjoints administratifs	C	1	1	CDD	TC	C. Mazzani	Adjoint adm principal 1ère classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Médecin du travail	01/10/2023	Médecins	A	1	1	CDD	TC	C.Delmotte	Médecin hors classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	MEDICO SOCIALE	Assistant médecin de prévention	01/10/2016	Adjoints administratifs	C	1	1	CDI	TC	J.Gardienet	Adjoint adm principal 1ère classe
MISSIONS SUPPORT	TECHNIQUE	Assistant informatique RGPD	01/10/2016	Médecins	A	1	1	CDI	TC	N.Thorey	Médecin hors classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Assistant de prévention	01/01/2022	Techniciens	B	1	1	CDD	TC	C.Claux	Technicien principal 1ère classe
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Assistant de prévention	07/02/2018	Agents de maîtrise	C	1	1	Titulaire	TC	F.Brun	Agt de maîtrise principal
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Assistant de prévention	01/01/2008	Agents de maîtrise	C	1	1	CDI	TC	G.Collin	Agt de maîtrise principal
HYGIENE SECURITE HANDICAP PREV.	TECHNIQUE	Responsable de pôle	01/01/2023	Ingénieurs	A	1	1	Titulaire	TC	J.Brousse	ingénieur
MISSIONS SUPPORT	TECHNIQUE	DPO	01/01/2022	Ingénieurs	A	1	1	CDI	TC	O.Klein	Ingénieur principal
ADMINISTRATION GENERALE	TECHNIQUE	Agent entretien	01/07/2006	Adjoints techniques	C	1	1	Titulaire	TC	T. Kauffmann	Adjoint technique principal 2ème classe
TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS AU 31 Décembre 2024											
						48	42				

TABLEAU DES MEPLOIS PERMANENTS en position HORS CADRE											
MISSIONS SUPPORT	TECHNIQUE	DPO	01/01/2022	Ingenieurs	A	0	0	Disponibilite	TC	P. Giuli	Convenance personnelles
MISSIONS SUPPORT	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire pale / carrière		Adjoints administratifs	C	0	0	Detachement	TC	A.Doremus	Etat - Education Nationale
EXPERTISE STATUTAIRE	ADMINISTRATIVE	Gestionnaire RH	01/01/1994	Adjoints administratifs	C	0	0	Disponibilite	TC	AL.Larché	Convenances personnelles
TOTAL DES EMPLOIS PERMANENTS AU 31 décembre 2024						0	0				

III ~ LES MISSIONS EFFECTUEES

A - LES MISSIONS OBLIGATOIRES ET ADDITIONNELLES

Le Centre de Gestion de la FPT de l'Aube gère **5 124 agents** dont :

- 3 055 titulaires
- 170 stagiaires
- 1 839 agents de droit public dont 506 agents en CDI
- 60 agents de droit privé

Ils sont répartis dans 526 collectivités :

- 430 communes (affiliation obligatoire)
- 96 établissements publics dont 13 affiliés volontairement :

Syndicat Mixte à Vocation Scolaire Aulnay-Jasseines-Beurey - Syndicat Mixte de Regroupement des Ecoles de Beurey - Syndicat Mixte de Regroupement Pédagogique de St Thibault-Les Bordes Aumont - Syndicat Mixte de la Bresse Œillet - Syndicat Mixte de l'Arlette - SDDEA - Syndicat Mixte d'Assainissement et d'Irrigation de la vallée de la Vanne et de ses affluents - Syndicat Mixte DEPART - PETR Seine en Plaine Champenoise - SMEDMTO - SDEDA - PNRFO – SDIS

1) GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 2024

En 2024, la Commission Administrative Paritaire placée auprès du CDG 10 s'est réunie **quatre fois** :

- 2 CAP de catégorie B : 23/01/2024 - 02/04/2024
- 2 CAP de catégorie C : 17/09/2024 - 17/12/2024.

Lors de ces CAP, **5 dossiers** ont été étudiés :

- 1 refus de titularisation en fin de stage (catégorie B)
- 1 révision de compte rendu d'entretien professionnel (catégorie B)
- 2 refus de titularisation en fin de stage (catégorie C)
- 1 révision de compte rendu d'entretien professionnel (catégorie C)

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE 2024

En 2024, la Commission Consultative Paritaire placée auprès du Centre de Gestion de la FPT de l'Aube se s'est réunie **sept fois** : 19/03/2024 (défaut de quorum) - 02/04/2024 – 21/05/2024 – 09/07/2024 – 17/09/2024 (défaut de quorum) - 08/10/2024 – 29/10/2024.

Lors de ces CCP, **9 dossiers** ont été étudiés :

- 1 information concernant un licenciement dans l'intérêt du service,
- 1 licenciements dans l'intérêt du service,
- 6 licenciements pour inaptitude physique définitive,
- 1 licenciement pour insuffisance professionnelle.

PROMOTION INTERNE 2024

La Promotion Interne au titre de l'année 2024 s'est déroulée le 08/10/2024 ;

	NBRE DE DOSSIERS PRESENTES	NBRE DE POSTES A POURVOIR	NBRE DE DOSSIERS REFUSES
CATEGORIE A			
Attaché territorial B vers A	30	4	0
Attaché territorial A vers A	0	6	0
Bibliothécaire	1	1	0
Conservateur du patrimoine	0	1	0
Ingénieur territorial	2	1	0
Professeur d'enseignement artistique	0	2	0
TOTAL	33	15	0
CATEGORIE B			
Animateur	9	1	0
Assistant de conservation du P. et des B.	2	1	1
Chef de service de police municipale	4	1	0
Educateur des Activités Physiques et Sportives	0	9	0
Educateur des A.P.S. principal de 2 ^{ème} classe	0	8	0
Rédacteur territorial dérogatoire SGM	34	Pas de quota	5
Rédacteur territorial	35	4	1
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	5	2	0
Technicien territorial	19	2	1
TOTAL	108	28	8
CATGORIE C			
Agent de maîtrise	13	Pas de quota	4
Agent de maîtrise avec examen professionnel	4	76	0
TOTAL	17	76	4
TOTAL GENERAL	158	119	12

* * *

ENREGISTREMENT DES VACANCES ET OFFRES D'EMPLOI ANNEE 2024

Catégorie	Nombre de créations d'emplois	Créations annulées	Nombre de vacances d'emplois	Vacances annulées	Nombre de nouvelles offres	Offres sur emploi permanent	Offres sur missions temporaires
A	100	2	140	7	183	158	25
B	173	7	266	8	239	215	24
C	298	6	775	21	517	418	99
TOTAL	571	15	1181	36	939	791	148



COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Le Comité Social Territorial (CST) placé auprès du Centre de Gestion, ainsi que son émanation Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (F3SCT), s'est réuni **neuf fois** en 2024 :

Les réunions se sont déroulées en présentiel aux dates suivantes :

- | | |
|--------------|--------------|
| • 25/01/2024 | • 19/09/2024 |
| • 22/02/2024 | • 10/10/2024 |
| • 18/04/2024 | • 14/11/2024 |
| • 23/05/2024 | • 05/12/2024 |
| • 20/06/2024 | |

Lors de ces réunions, ils ont examiné **409 dossiers** qui se répartissent comme suit :

CST :

- | | |
|---|------------|
| • Organisations des services et du temps de travail :
<i>Dont CET, temps partiel, télétravail, règlement intérieur, LDG, règlement et protocole du temps de travail...</i> | 113 |
| • Suppressions d'emplois (dont modification du temps de travail) : | 86 |
| • Participation à la protection sociale : | 72 |
| • Critères d'attribution du régime indemnitaire :
<i>(RIFSEEP, et Prime COVID)</i> | 82 |
| • Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat | 37 |

F3SCT

- | | |
|--|-----------|
| • accidents de service : | 17 |
| • démarches prévention et conditions accueil apprentis : | 2 |



CONSEIL DE DISCIPLINE

Le **Conseil de Discipline** a été saisi **6 fois** pour le compte de collectivités affiliées en 2023 :

- Agents titulaires :
 - 4 dossiers concernant un agent de catégorie C.
 - 1 dossier concernant un agent de catégorie A.
- Agents stagiaire : 1 dossier concernant un agent de catégorie B.

En 2024, dans le cadre de la réglementation, des locaux ont été mis à disposition **2 fois** pour les collectivités non affiliées (Conseil Départemental).

2) ORGANISATION DES CONCOURS

ANNEE 2024

CONCOURS et EXAMENS ORGANISES

Filière	Concours et Examens	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Nombre d'admis	Coût par candidats présents
ADMINISTRATIVE	CONCOURS ADJOINT ADMINISTRATIF	244	180	36	170,26 €
ANIMATION	EXAMEN ADJOINT D'ANIMATION	26	20	17	308,54 €
TECHNIQUE	EXAMEN ADJOINT TECHNIQUE	101	93	77	353,44 €

Par ailleurs, le Centre de Gestion de l'Aube a confié à d'autres Centres de Gestion, comme la loi le lui autorise, l'organisation des concours et examens professionnels suivants :

CONVENTIONS 2024

CONCOURS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
CONCOURS	C.D.G	POSTES
Attaché	CDG 54	34
Technicien principal de 2 ^{ème} classe	CDG 54	15
Technicien	CDG 54	19
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	CDG 51	05
Cadre de santé paramédical	CDG 21 / 51	04
Infirmier en soins généraux	CDG 51	01
Assistant socio-éducatif	CDG 51 / 57	18
Éducateur de jeunes enfants	CDG 57	13
Auxiliaire de puéricultrice de classe normale	CDG 57	15
Éducateur des activités physiques et sportives	CDG 68	03
EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISES POUR LE C.D.G. 10		
Ingénieur	CDG 67	
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe (AG)	CDG 54	
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (AG)	CDG 57	
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (PI)	CDG 57	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 ^{ère} classe (AG)	CDG 51	
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (PI)	CDG 51	
Professeur d'enseignement artistique	Organisation nationale	
Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe (AG)	Organisation nationale	
Animateur principal de 2 ^{ème} classe (AG)	CDG 21	
Animateur principal de 2 ^{ème} classe (PI)	CDG 21	

3) BILAN D'ACTIVITES SYNDICALES

En 2024, 13 collectivités et établissements publics ont demandé le remboursement d'heures de Décharges d'Activité de Service (DAS) et/ou d'Autorisations d'Absence (AA).

Récapitulatifs des demandes de remboursement par type d'absence et par syndicat :

Décharges d'activité de service :

En 2024, 13 collectivités et établissements ont demandé le remboursement de DAS.

SYNDICATS	QUOTA ANNUEL D'HEURES	NOMBRE D'HEURES REMBOURSEES	MONTANT REMBOURSE AUX COLLECTIVITES
C.F.D.T.	6 036	1 410,20	52 849,57 €
C.G.T.	1 644	1 985,47	41 053,65 €
F.O.	3 120	2 090,00	74 093,41 €
U.N.S.A.	480	461,50	12 949,10 €
TOTAUX	11 280	5 947,17	180 945,73 €

Autorisations d'Absence :

En 2024, 2 collectivités ont demandé le remboursement d'AA.

(Pour mémoire : seules les collectivités rattachées au comité social territorial du centre de gestion bénéficient du remboursement de ces heures.)

SYNDICATS	QUOTA ANNUEL D'HEURES	NOMBRE D'HEURES REMBOURSEES	MONTANT REMBOURSE AUX COLLECTIVITES
C.F.D.T.	1 179	0	0,00 €
C.G.T.	777	469	9 657,95 €
F.O.	790	458,50	16 066,15 €
U.N.S.A.	0	0	0,00 €
TOTAUX	2 746	927,50	25 724,10 €

Il convient d'augmenter ces réalisations de 64.000,00 € correspondant au reliquat 2023 mandatés sur 2024. **Le montant total des remboursements des droits syndicaux au titre de 2023 se rapprochera de 167.000,00 €**

Nombre d'agents bénéficiaires :

	CFDT	FO	CGT	UNSA
Décharges d'Activité de Service	14	2	7	2
Autorisations d'Absence	0	1	4	0

Subventions :

En application du protocole syndical, une subvention de 4 500,00 € est versée par organisation syndicale représentative.

4) SECRETARIAT DU CONSEIL MEDICAL DES COLLECTIVITES AFFILIEES

Le Centre de Gestion de l'Aube assure, depuis le 1^{er} février 2013, le secrétariat du Conseil Médical pour le compte des collectivités qui lui sont affiliées.

Deux agents assurent la gestion du secrétariat du conseil médical.

En 2024, **205** dossiers ont été traités pour le conseil médical restreint et **42** pour le conseil médical plénier.

CONSEILS MEDICAUX RESTREINTS

Date de séances	Nombre de dossiers traités
10/01/2024	1
24/01/2024	18
07/02/2024	3
14/02/2024	12
13/03/2024	19
10/04/2024	1
24/04/2024	18
15/05/2024	2
26/05/2024	24
19/06/2024	2
16/06/2024	11
10/07/2024	13
11/09/2024	2
25/09/2024	29
09/10/2024	8
23/10/2024	12
06/11/2024	2
20/11/2024	12
04/12/2024	2
18/12/2024	14
TOTAL	205

CONSEILS MEDICAUX PLENIERS

Dates de séances	Nombre de dossiers traités
15/02/2024	7
18/04/2024	6
13/06/2024	7
05/09/2024	7 et défaut de quorum
07/11/2024	10
12/12/2024	5
TOTAL	42 dont 22 retraites pour invalidité

64 expertises médicales ont été réalisées sur 2024, pour un montant de **12 477.50 €**.

La rémunération des médecins s'élève à **5 170.96 €**.

288 appels téléphoniques.

5) EXPERTISE ET ASSISTANCE SPECIFIQUES EN MATIERE DU DROIT DE LA F.P.T.

Eu égard à la complexité croissante des dispositions normatives applicables à la carrière des agents publics, cristallisée notamment autour de la loi de revalorisation du métier de secrétaires de Mairie, le Centre de Gestion de l'Aube s'est adapté en ajustant son organisation interne et en proposant un nouveau service, payant, aux collectivités territoriales et établissements publics affiliés qui en feraient la demande.

S'agissant de son fonctionnement interne, si certains agents doivent rester experts et spécialistes de leurs domaines, d'autres ont vocation plus de polyvalence afin d'être des interfaces efficaces vis-à-vis des collectivités. C'est ainsi qu'un plan d'auto-formation interne a été engagé afin que chaque agent puisse inculquer son domaine d'expertise à l'ensemble de ses collègues.

Les thématiques fortes sur lesquelles le Centre de Gestion est fréquemment interpellé sont les éléments de rémunération, la gestion de la maladie et la discipline. De façon plus secondaire, les saisines portent également sur les questions autour du temps de travail et des évolutions possibles de carrières individuelles, et singulièrement des agents contractuels. L'ensemble de ces thématiques font l'objet de toujours plus de contentieux sur lesquels le Centre de Gestion apporte un concours raisonnable et raisonné, ne pouvant défendre les intérêts de l'une ou l'autre des parties.

Outre les saisines directes, par e-mail ou téléphonique, les collectivités peuvent également s'appuyer sur des documents disponibles en libre-accès sur le site internet, avec notamment une veille juridique mensuelle ou bimensuelle selon l'actualité. L'arborescence a été revue afin de faciliter l'accès aux diverses informations disponibles sur ce site, dans le cadre de la poursuite de la mutualisation de la fonction juridique entre le Centre de Gestion de l'Aube et le Centre de Gestion de la Marne

Les demandes des collectivités territoriales et des établissements publics changent progressivement de nature. S'il était attendu, au départ, du Centre de Gestion des réponses aux questions statutaires qui lui était posé, il lui est désormais demandé d'accompagner, bien plus encore, les collectivités souvent sevrés de moyens humains. L'accompagnement est de plus en plus poussé, chronophage, ce qui a pour conséquence de ne pas être en mesure de pouvoir répondre en réactivité aux diverses urgences et interpellations quotidiennes. Cet accompagnement pourrait confiner parfois à la substitution décisionnelle, ce que le Centre de Gestion ne peut juridiquement faire, chaque collectivité territoriale et chaque établissement public restant libre et responsable de ses propres décisions.

Pour autant, et comprenant le besoin exprimé sur le territoire, un service de prestation administrative des Ressources Humaines a été expérimenté avec la Communauté de Communes des Portes de Romilly en 2024. Il s'agit d'assurer la rédaction des actes administratifs selon les directives de l'Autorité Territoriale ou de son représentant, du recrutement de l'agent public jusqu'à son départ, avec l'ensemble des éléments de carrière et notamment la paye. Ce service, payant, répond aux besoins de certaines structures même s'il sera sans doute nécessaire de limiter l'accès à cette prestation afin de préserver l'équilibre des effectifs du Centre de Gestion.

6) RETRAITE

INFORMATION : **Renseignements d'ordre général**

Communications téléphoniques (estimation) 150

CONTROLE : **Renseignements liés au contrôle des dossiers**

Communications téléphoniques (estimation) 150

RENDEZ-VOUS RETRAITE : **Demande de rendez-vous**

Communications téléphoniques (estimation) 70

Pour l'année 2024

❖ **77** dossiers ont été **contrôlés** par le Centre de Gestion de l'Aube

- **58** dossiers de liquidation normale
- **10** dossiers de liquidation pour invalidité
- **8** dossiers de liquidation de retraite progressive
- **1** dossier de pension de réversion

Dont **17** dossiers **réalisés en totalité** par le Centre de Gestion de l'Aube

❖ **49** agents ont été reçus en rendez-vous concernant la retraite (dont **3** rendez-vous 'invalidité' menés conjointement avec le service du secrétariat du conseil médical)

▪ Depuis le **1^{er} janvier 2021** la Commune de **Saint Julien Les Villas** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :

❖ Soit **16** dossiers **réalisés en totalité**

- **7** mises à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour envoi de Relevé Individuel de Situation (RIS) ;
- **6** simulations de calcul pour envoi d'Estimation Indicative Globale (EIG) ;
- **3** dossiers de liquidation normale (***Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus***)

▪ Depuis le **1^{er} septembre 2020** la Commune de **Sainte-Savine** nous a confié la totalité de son 'volet' retraite via le service suppléance :

❖ Soit **5** dossiers **réalisés en totalité**

- **3** dossiers de liquidation normale et **2** dossiers de liquidation pour invalidité (***Inclus dans le nombre de dossiers réalisés en totalité par le CDG mentionnés ci-dessus***)

▪ Depuis le **1^{er} janvier 2017** la Commune de **Saint-Germain** nous a confié le volet 'droit à l'information' retraite via le service suppléance :

❖ Soit **6** dossiers **réalisés en totalité**

- **2** dossiers de mises à jour de Compte Individuel Retraite (CIR) pour envoi de Relevé Individuel de Situation (RIS) ;
- **4** dossiers de simulations de calcul pour envoi d'Estimation Indicative Globale (EIG)

▪ **2** "Vendredi du CDG" sur le thème de la réforme des retraites (les 14 et 21/06/24) :

- **43** inscrits

7) DEONTOLOGIE

Le nombre de saisine au titre de la déontologie avec 15 sollicitations contre 10 en 2023.

Les demandes relevant réellement de la déontologie concernent :

- Des cumuls d'emplois avec les éventuelles risques de conflit d'intérêt (11)
- Des reprises de gestion d'un patrimoine familial (3)
- Des disponibilités pour création d'entreprise (1)

Les avis sont anonymisés et déposés sur un site de partage entre le CDG08, 10, 51 et 52.

Plusieurs saisines ont été réorientées vers l'expertise statutaire.

8) **HANDICAP**

INFORMATION ET SENSIBILISATION	
Entretiens individuels de sensibilisation au handicap et la RQTH	27
Publication d'article sur la lettre d'actualités FOCUS CDG 10	1
Réunion de présentation du service en collectivité	2
Présentation du service aux partenaires locaux (associations, structures...)	4
Participation aux évènements en lien avec la thématique du Handicap au Travail	13
Accueil de stagiaires (Duoday...)	5

RECONTRES AVEC LES PARTENAIRES INSTITUTIONNELS	
Nombre	10

ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ET D'INTÉGRATION (action assurée par CAP EMPLOI 10 en collaboration avec le CDG 10)	
Nombre de recrutements :	19
– dont Contrats à Durée Déterminée (CDD)	2
– dont Parcours Emploi Compétences (PEC)	17
– communes bénéficiaires :	10

MAINTIEN DANS L'EMPLOI	
Études de poste	6
Demandes d'aides au FIPHFP pour le compte des collectivités	4
Réunions de suivi des dossiers avec la cellule « Interpôles »	4

OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

Dans le cadre de l'obligation de formaliser l'offre d'accompagnement personnalisé conformément aux dispositions du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022, une rubrique intitulée « L'évolution professionnelle » est disponible depuis 2024 sur le site www.cdg10.fr.

Cette rubrique met en avant les niveaux d'intervention proposé par le CDG 10 en matière d'accompagnement des parcours professionnels.

ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LA DÉFINITION OU LA MISE EN OEUVRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL

Dans le cadre de la mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (*article L.452-38 12° du code général de la fonction publique*), deux agents du Centre de Gestion sont formés aux fonctions de conseiller en évolution professionnelle (CEP).

La fonction de CEP est réalisée en complément d'autres missions par les agents concernés.

La mission d'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel (APEPP) consiste pour le CEP à accompagner les agents des collectivités affiliées dans l'élaboration d'un projet professionnel.

Ce processus implique, si l'agent est prêt à s'engager et à s'y investir, la réalisation de maximum sept rencontres d'1H30 à 2H00 après un entretien préalable.

Cet accompagnement donne lieu à la signature d'une convention à laquelle est annexée la charte de déontologie du conseil en évolution professionnelle et à la rédaction d'un document de synthèse et d'une synthèse globale remise à l'agent en fin d'accompagnement.

16 agents ont bénéficié d'un accompagnement personnalisé en 2024 :

Catégories		Filières		Type d'employeur		Type de convention	
A	1	Administrative	5	Commune < 3500 hab.	11	Bipartite	8
B	4	Animation	4	Commune > 3500 hab.	3	Tripartite	8
C	11	Culturelle	1	Intercommunalité	1		
		Sécurité	2	Etablissement Public	1		
		Technique	3				
		Sanitaire et sociale	1				

Age		Genre		Motif de la démarche		Nombre d'entretien (APEPP uniquement)	
- de 40 ans	2	Femme	13	Mal-être au travail	11	Quatre	1 agent
40-49 ans	7	Homme	3	Anticiper une problématique santé	2	Cinq	2 agents
50-59 ans	7			PPR	1	Six	2 agents
				FMPE	1	Sept	9 agents
				Autre	1		

Projet identifié		Formation nécessaire		Types de formations	
Pas de changement de poste	0	OUI	7	CNFPT	6
Changement de poste dans la collectivité	1	NON	9	Autres organismes	1
Mobilité hors collectivité	15				

CONSEIL A L'EMPLOI - ATELIERS MOBILITÉ

Les conseillères en évolution professionnelle du CDG 10 proposent deux ateliers complémentaires pour accompagner les transitions professionnelles des agents des collectivités affiliées et des lauréats de concours inscrits depuis plus de deux ans sur une liste d'aptitude établie par le CDG 10.

ATELIER 1 CV / LM et analyse des offres d'emploi	ATELIER 2 Se préparer à un entretien de recrutement
Durée : 3 heures maximum	
Effectif maximum : 6 à 8 agents	

En 2024, **4 sessions** de 2 ateliers ont été organisées ; **22 personnes** s'y sont inscrites : agents publics, agent en reconversion professionnelle contrainte ou subie, lauréat de concours.

MISSION D'INFORMATION SUR L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Dans le cadre de la mission générale d'information sur l'emploi public territorial (*article L.452-35 7° du code général de la fonction publique*), le Centre de Gestion, au-delà de la publication sur son site internet des principaux éléments statistiques reflétant l'emploi public territorial, participe à divers événements en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale.

En 2024, le Centre de Gestion de l'Aube a participé aux événements suivants :

- Forum Sup Tertiaire - 15 février 2024 - Lycée Marie de Champagne à Troyes
- Conférence des métiers - Licence MACT - 15 février 2024 - Webinaire
- Forum de l'emploi en Othe Armance - 13 mars 2024 à Chaource / 20 mars 2024 à Ervy-le-Châtel / 22 mars 2024 à Villemaur-sur-Vanne
- Salon régional de l'emploi public - 21 mars 2024 - EN LIGNE

- Forum Emplois et Alternance - 27 et 28 mars 2024 - CUBE Troyes
- Les 24 Heures de l'Emploi - 3 octobre 2024 - ESTAC - Stade de l'Aube à Troyes
- Forum Défense Mobilité - 5 novembre 2024 - Mourmelon le Grand
- After Work de la reconversion professionnelle (réseau public-privé des acteurs de l'accompagnement de l'Aube) - 14 novembre 2024 - Envergure - Hôtel IBIS Troyes
- Conférence Régionale de l'Emploi - 9 décembre 2024 - Webinaire

La participation à ces événements nécessite de réaliser et mettre à jour les outils de communication adaptés au public cible (demandeurs d'emplois, étudiants, anciens militaires ou conjoint de militaire) pour mettre en avant :

- la variété des métiers et des modes de recrutement au sein de la fonction publique territoriale ;
- les offres d'emplois en cours dans le département ;
- le dispositif de formation en alternance d'agent administratif polyvalent des collectivités territoriales financé par la Région Grand Est en partenariat avec le Pôle de Formation et d'Évolution Professionnelle (PFEP) de Y SCHOOLS ;
- la Licence MACT (Métiers des Administrations et des Collectivités Territoriales) ouverte en septembre 2024 par l'URCA.

Ces actions sont complétées par la création de vidéos métiers ou de témoignages sur la chaîne Youtube du CDG 10.

ANIMATION DU RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE DE L'AUBE

Dans le cadre de sa mission portant sur l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans son ressort territorial (*article L452-38 13° du code général de la fonction publique*), le Centre de Gestion de l'Aube a mis en place les actions suivantes au titre de l'année 2024 :

1er trimestre 2024 : traitement des résultats de l'enquête préalable menée auprès des secrétaires de mairie du ressort géographique ;

28 mai 2024 : réunion de lancement du réseau - Centre Sportif de l'Aube - TROYES (en partenariat avec l'AMF 10 et l'antenne de l'Aube du CNFPT Grand Est) ;

25 juin 2024 : 1ère réunion de travail visant à identifier des référents de réseaux volontaires ainsi que les travaux à mener en priorité - siège du CDG 10 ;

2nd semestre 2024 : lancement des travaux sur l'élaboration d'un annuaire des secrétaires de mairie de moins de 3500 habitants.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 REALISE EN 2024

Les modalités de collecte des données du rapport social unique sont précisées par le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020.

L'article 2 de ce décret dispose que « *les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés à un centre de gestion adressent les données dont ils disposent au centre dont ils relèvent au moyen du portail numérique mis à leur disposition par celui-ci. Ce portail est également accessible aux collectivités territoriales et à leurs établissements non affiliés à un centre de gestion* ».

Au-delà de l'obligation légale et de son examen en Comité Social Territorial, le rapport social unique (RSU) est une base qualitative pour l'élaboration des **Lignes Directrices de Gestion** de la collectivité.

Il constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial et permet d'apprécier la situation d'une collectivité ou d'un établissement public à la lumière des données sociales

regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

Retour de la campagne RSU 2023 :

RSU validés avec au moins 1 agent (coll rattachées au CST du CDG 10)	342
RSU validés avec 0 agent (coll rattachées au CST du CDG 10)	218
Nombre de RSU validés (coll rattachées au CST du CDG 10)	560

Pour la campagne 2023, le taux de retour des RSU pour le CDG 10 est de : 77% (baisse de 7 points par rapport à la campagne 2022).

Pour information, au niveau national le taux de retour de RSU est 70%.

Effectifs recensés :

- 54.0% des effectifs recensés sont des Fonctionnaires
- 33.0% des effectifs recensés sont Agents contractuels sur emploi permanent
- 12% des effectifs recensés sont Agents contractuels sur emploi non permanent recensés

Synthèse du RSU 2023 en annexe (pages 43 à 49)

10) FONCTIONNAIRES MOMENTANEMENT PRIVES D'EMPLOI (FMPE)

FMPE de Catégorie C – Prise en charge par le CDG 10

Aucun fonctionnaire de catégorie C n'est pris en charge par le CDG 10 au 31 décembre 2024.

11) COMMUNICATION

Le service communication du CDG 10 est mutualisé avec les CDG du réseau CAM (CDG 08, 51, 52, 55) :

CAM (08/10/51/52/55) :	196	heures réalisées
CDG 08 :	17	heures réalisées
CDG 51 :	53	heures réalisées
CDG 52 :	49	heures réalisées
CDG 55 :	58	heures réalisées
TOTAL : 373 heures réalisées dans le cadre de la mutualisation.		

Chiffres clés dans le cadre des missions de communication pour le CDG 10 :

NEWSLETTER (campagne Emailing Sarbacane) :

- Nombre de campagnes envoyées : **85** soit **39 010** emails envoyés
- Taux d'ouverture (nombre d'e-mails ouverts par rapport au nombre total d'e-mails délivrés) : **58,2 %**
- Taux de lecture approfondies en moyenne : **77,4 %**

LINKEDIN :

- Nombre de publications : **91**
- Nombre d'impressions des publications : **95 443** (affichage du contenu sur l'écran d'un utilisateur)
- Republications des publications : **1 829**
- Nombre de clics : **7 829**
- Réactions : **1 808**
- Nombre total d'abonnés : **2 927** (772 nouveaux abonnés en 2024)
- Taux d'engagement (interactions du réseau avec la page) : **10,2 %** (4.73 % en moyenne pour les pages professionnelles sur LinkedIn)
- Nombre de visiteurs uniques : **835**
Fonction des visiteurs : 222 RH (11.5%) et 188 administrations (9.8%)
Secteur d'activités : 674 de l'administration publique (35%)
Lieu : 1 115 de Troyes et périphérie (57,9%)

YOUTUBE :

- Nombre vidéos en tout (privées, publiques) : **100**
- Nombre de vidéos publiques : **20**
- Nombre de vues : **4 800**
- Nombre d'abonnés : **83** (dont 27 en 2024)
- Nombre d'impressions : **33 400** (affichage d'une miniature d'au moins une seconde et au moins 50% de la miniature visible sur l'écran)
- Durée de visionnage : **300,4h**
- Les trois vidéos les plus vues sur notre chaîne YouTube :
 - #1 LA MINUTE MÉTIER | Secrétaire de mairie** (854 vues)
 - #2 ALC | Compte administratif & budget primitif** (338 vues)
 - #3 CDG 10 | Découvrez le Centre de Gestion de l'Aube !** (302 vues)

SITE INTERNET :

- Nombre visiteurs uniques : **41 241**
- Taux de rebond : **42,27 %** (inférieur à 40 % : excellent - entre 40 et 55 : bon)
- Nombre d'articles en ligne (rubrique actualités) : **23 articles**
- Nombre de pages consultées (total du nombre d'affichage d'une page) : **110 183**
- Nouvelles pages créées : **9 pages créées** pour informer les communes (Vidéothèque, offres d'emplois, CPA, archivage itinérant, intérim territorial, l'évolution professionnelle, RGPD, médecine préventive, Assistance Logiciels aux Collectivités).
- Pages les plus consultées :
 - #1 Page d'accueil** (25 363 visiteurs)
 - #2 Emploi et concours de la Fonction Publique Territoriale** (8 240 visiteurs)
 - #3 Bourse de l'emploi public** (7 175 visiteurs)

B - LES MISSIONS CONVENTIONNEES

1) CONTRAT GROUPE ASSURANCE

Exercice 2024 :

Nombre de collectivités adhérentes : 159
Nombre de contrats signés : 270
Nombre d'agents couverts : 2 901 dont 1 789 CNRACL et 1 112 IRCANTEC

Dont

- Contrats CNRACL - Petit Marché (Collectivités employant jusqu'à 30 agents CNRACL)
Nombre de collectivités adhérentes : 117
Nombre d'agents couverts : 578 agents CNRACL
- Contrats CNRACL Collectivités supérieures au seuil (31 agents CNRACL et plus)
Nombre de collectivités adhérentes : 17
Nombre d'agents couverts : 1 211 agents CNRACL
- Contrats IRCANTEC
Nombre de collectivités adhérentes : 134
Nombre d'agents couverts : 1 112 agents IRCANTEC

NB : Chaque collectivité peut avoir à son choix 1 ou 2 contrats d'assurances "Personnel". La garantie des risques des agents titulaires (CNRACL) et celle des agents non titulaires (IRCANTEC) font l'objet de contrats différents.

2) CONVENTION PREVOYANCE

- **152 collectivités** ont mandaté le CDG pour la mise en concurrence
- **71 collectivités** adhérentes au 01.01.2025 (potentiel de 1500 agents adhérents)

3) INTERIM TERRITORIAL

Nombre de conventions en cours au 31/12/2024 : 208

Demandes d'intervention

Au 10/12/2020 : 78 (Dont 3 non pourvues, 3,8% des demandes)
Au 31/12/2021 : 121 (Dont 12 non pourvues, 9,9% des demandes)
Au 31/12/2022 : 96 (Dont 18 non pourvues, 19,8 % des demandes)
Au 31/12/2023 : 86 (Dont 12 non pourvues, 14% des demandes)
Au 31/12/2024 : 134 (Dont 17 non pourvues, 12% des demandes)

- Soit une augmentation entre 2020 et 2021 des demandes de : **55%**
- Soit une baisse entre 2021 et 2022 des demandes de : **20 %**, *cette baisse s'est effectuée en 2022 sur les demandes d'interventions liées au service Retraite.*
- Soit une baisse entre 2022 et 2023 des demandes d'environ : **11 %**
- Soit une augmentation entre 2023 et 2024 des demandes d'environ : **55 %**

Nombre de collectivités ayant bénéficié du service : 55

Nombre d'agents mis à disposition : 56 dont **25** agents intervenant pour la première fois dans le cadre du service

Nombre d'agents mis à disposition
(Interventions des agents permanents du CDG10 comprises) :

MOIS	2019	2020	2021	2022	2023	2024
JANVIER	7	10	14	20	25	25
FEVRIER	6	11	13	19	22	31
MARS	7	12	11	22	20	23
AVRIL	6	10	13	21	17	21
MAI	6	12	12	21	10	24
JUIN	5	16	22	13	20	22
JUILLET	7	14	21	18	17	21
AOUT	8	11	17	20	14	19
SEPTEMBRE	10	14	16	19	13	19
OCTOBRE	10	19	15	25	18	22
NOVEMBRE	9	19	17	23	19	28
DECEMBRE	9	15	17	23	17	19

Facturation

	2023	2024	Comparatif 2023-2024
TEMPS COMPLET (≥ au mi-temps) Incluant les frais de gestion de 12%	178 887.13 €	232 097.30 €	+ 53 210.17 €
FORFAIT	93 370.84 €	127 431.01 €	+ 34 060.17 €
TOTAUX	272 257.97 €	359 529.31 €	+ 87 271.34 €
MONTANT DES FRAIS DE GESTION	13 870.49 €	17 829.35 €	+ 3958.86 €

Nombre de contrats effectués

2019	2020	2021	2022	2023	2024
48	73	129	123	114	152

Nombre d'avenants de mise à disposition pris : 192

Nombre de bulletins de paie : 245

Nature des activités

Filière administrative	2020	2021	2022	2023	2024
Accueil – gestion administrative – Secrétariat de Mairie	38	70	60	53	97
Assistante RH - Paies	0	1	1	3	3
Retraite – Expertise médicale – Assistance informatique	10	29	14	14	21
Comptabilité/paie	24	4	3	2	0
Direction	1	1	0	0	0
Urbanisme	0	0	0	0	0
Autres (conseiller formation)	5	1	0	1	0
ATSEM, agent d'animation			0	6	2
TOTAL	78	106	78	79	123

Filière technique	2020	2021	2022	2023	2024
	0	3	0	7	8
TOTAL	0	3	0	7	8

Filière médico-sociale	2020	2021	2022	2023	2024
	0	0	0	0	3
TOTAL	0	0	0	0	3

4) PAIES A FACON

Nombre de collectivités adhérentes : 56

Activité du service	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de bulletins de paie réalisés par an	2677	7030	6717	6291	8124	11 383	12 280
Nombre moyen de bulletins de paie établis par mois	223	586	560	524	677	949	1 023

5) ASSISTANCE LOGICIELS AUX COLLECTIVITES

Suite au départ d'un des agents du service, arrivée d'un agent par voie de mutation le 1er avril.

Nombre de conventions : 110 (pour un total de **120** collectivités)

Nous avons deux nouvelles adhésions à partir du mois de juin 2024.

Nous avons perdu 1 conventionnement d'une collectivité qui a changé de prestataire de logiciels au 31/12/2024.

Nombre de sollicitations (assistance par téléphone ou par mail) :

	2024	2023	Progression
Janvier	436	506	-14%
Février	404	443	-9%
Mars	381	418	-9%
Avril	341	396	-14%
Mai	176	262	-33%
Juin	195	252	-23%
Juillet	241	279	-14%
Août	221	205	+8%
Septembre	402	277	+45%
Octobre	456	271	+68%
Novembre	343	234	+47%
Décembre	327	263	+24%
TOTAL	3923	3806	Activité : + 3 % en 2024

Nombre de formations dispensées aux collectivités bénéficiaires

- 53 formations (à distance ou sur site)
- 1 formation groupée sur la gestion informatisée de l'Etat civil
- 1 formation groupée sur le Budget Horizon Web

Réalisation des paies ponctuelles

- Aucune demande d'intervention

Réinstallation de logiciels

- 3 demandes d'intervention

Formations suivies par les agents

Formations JVS-Mairistem :

- Comptabilité / Budget / CFU / Marchés PES / Paies / DSN / Espace agent / Bonnes pratiques en paie / Maladie dans la paie / Parascot / Mon espace famille / Procédures de fin d'année / Gestion des biens / Emprunts / Elections / Multifacturation / Population – recensement militaire / Etat civil / GRC 360 / Betterstreet /

Formations CNFPT :

- Formation E-sensibilisation à la cybermalveillance

6) SERVICE ARCHIVAGE ITINERANT

En 2024, **35 collectivités** et établissements publics disposent d'une convention pour les prestations d'archivage du CDG. 3 d'entre eux ont adhéré au service durant l'année.

Le service est intervenu dans **15 collectivités**, pour des missions variant de 0,5 à 52 jours, ce qui représente **1922 heures**, auxquelles s'ajoutent **70 heures** passées au CDG pour le traitement des archives du centre et le suivi de l'outil de gestion électronique de documents (GED).

Au total, le service a pris en charge **783,81 mètres linéaires** (ml) d'archives dans les collectivités :

- **295,62 ml** ont été proposés à l'élimination
- **267,03 ml** ont été classés
- **201,69 ml** d'archives intermédiaires ont été récolés
- **19,46 ml** d'archives définitives ont été préparés pour le dépôt (archives communales) ou le versement (syndicat départemental d'énergie, Parc naturel régional) aux Archives départementales.

Pour faire face à la baisse des demandes observée depuis 2023, plusieurs actions de communication ont été entreprises : vidéo et brochure de présentation du service, création d'une page sur le site Internet du CDG, article dans le Focus et réunion organisée avec les Archives départementales à destination des collectivités sur les obligations réglementaires en matière d'archives publiques. Cependant, la diminution des demandes s'est poursuivie en 2024, année durant laquelle 3 diagnostics et 17 devis ont été réalisés. Cette situation a conduit au non renouvellement du contrat du 2e archiviste du service.

7) PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

MISSION CONSEIL EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

BENEFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	212

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions :	38
dont	
– sensibilisations à la prévention des risques	11
– études de poste	5
– participation au CST ou à la FSSSCT	7
– autres	15

EVENEMENTS	
– Journée « Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) »	18 juin 2024
– Matinale du réseau des Assistants et Conseillers de Prévention	27 juin 2024
– Journée Prévention « Addictions et travail »	07 novembre 2024

MISSION ASSISTANT/CONSEILLER DE PREVENTION :

BENEFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	178

INTERVENTIONS	
Nombre d'interventions :	126
Dont :	
– entretiens préalables avec mise en place de registres	5
– visites de locaux	9
– élaboration et mise à jour du Document Unique	59
– présentation du Document Unique à l'organe délibérant	10
– autres (études ou aménagement de poste, évaluation RPS...)	17
Demandes d'intervention restées sans réponse :	27

FORMATIONS	
Rencontre territoriales Santé et Sécurité au travail	1 jour
L'ergonomie et l'aménagement des postes de travail	3 jours
Les espèces à enjeu sanitaire : prévention et gestion	1 jour
Sauveteur ou la sauveteuse secouriste du travail (SST)	2 jours
Des supports pédagogiques attrayants et optimisés pour faciliter l'apprentissage	2 jours
Pédagogie et visualisation : Innovez avec la facilitation graphique	2 jours

MISSION AGENT CHARGE DE LA FONCTION D'INSPECTION (ACFI) :

BÉNÉFICIAIRES	
Nombre d'adhérents :	145
dont collectivités et établissements non affiliés :	5

INTERVENTIONS SUR SITE	
Nombre d'interventions :	1

AUTRES ACTIONS	
Formation de maintien et d'actualisation des compétences de chargé d'inspection en santé et sécurité au travail (CISST)	2 jours

8) MEDECINE PREVENTIVE

Le service de médecine préventive (SMP) du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Aube (CDG 10), après avoir accueilli un nouveau médecin du travail et un nouvel infirmier en santé du travail en 2023, a intégré Mme Mazzani, assistante médico-administrative en janvier 2024.

L'équipe est maintenant constituée de deux binômes médecins du travail / assistants du travail :

- le Docteur Nicole THOREY et M. Julien GARDIENNET
- le Docteur Coralie DELMOTTE et Mme Caroline MAZZANI ;

L'infirmier en santé du travail, M. Antoine CANDELIER travaille en délégation pour les deux médecins du travail et l'intégralité des adhérents.

L'année 2024 a été consacrée à l'intégration des nouvelles collectivités adhérentes ainsi qu'à la poursuite du suivi des collectivités et établissements déjà suivis.

BÉNÉFICIAIRES	
Adhérents :	215 (+14,36 %)
Effectifs suivis :	3711 (+14,75 %)

SURVEILLANCE MÉDICALE	
Visites médicales réalisées :	2108 (+21,37 %)
EXAMENS COMPLEMENTAIRES REALISÉS PAR LE SERVICE	
Biométrie	2108
Audiométrie	1194 (+64,69 %)
Spirométrie	144 (+220 %)
Visiométrie	1344 (+18,20 %)

ACTIONS SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL (TIERS TEMPS)	
<i>Les professionnels en santé au travail du service interviennent en plus de leur temps de rencontre des agents, à des réunions de suivi avec les collectivités et les partenaires et réalisent des études de postes de travail sur site.</i>	
Durée totale des interventions :	507h35

9) SECRETARIAT DU CONSEIL MEDICAL DES COLLECTIVITES NON AFFILIEES

Le CDG 10, dans le cadre du conventionnement prévu au IV de l'article 23 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, prend en charge l'instruction des dossiers du Conseil Médical pour le compte des collectivités non affiliées : **Ville de Troyes, Conseil Départemental de l'Aube et la Région GRAND EST.**

En 2024, **116** dossiers ont été traités pour le Conseil Médical Restreint et **31** dossiers pour le Conseil Médical Plénier.

Conseils Médicaux restreints - Département de l'Aube

Date des séances	Dossiers traités
10/01/2024	1
07/02/2024	4
06/03/2024	3
10/04/2024	7
15/05/2024	9
19/06/2024	5
10/07/2024	2
11/09/2024	4
09/10/2024	7
06/11/2024	6
04/12/2024	2
TOTAL	50

Conseils Médicaux Pléniers - Département de l'Aube

Date des séances	Dossiers traités
18/01/2024	2
14/03/2024	2
16/05/2024	2
04/07/2024	3
03/10/2024	3
05/12/2024	2
TOTAL	14

14 expertises médicales ont été réalisées sur 2024 pour le Département de l'Aube soit un montant de **2 041,80 €**.

La rémunération des médecins s'élève à **1 800.37 €**.

Conseils Médicaux Restreints - Ville de TROYES

Date des séances	Dossiers traités
10/01/2024	5
07/02/2024	2
06/03/2024	3
10/04/2024	8
15/05/2024	6
19/06/2024	5
10/07/2024	4
11/09/2024	3
09/10/2024	8
06/11/2024	4
04/12/2024	4
TOTAL	52

Conseils Médicaux Pléniers - Ville de TROYES

Date des séances	Dossiers traités
14/03/2024	4
16/05/2024	2
04/07/2024	2
03/10/2024	6
05/12/2024	3
TOTAL	17

17 expertises médicales ont été réalisées sur 2024 pour la Ville de TROYES soit un montant de **3 297, 90 €**.

La rémunération des médecins s'élève à **1 550.63 €**

Conseils Médicaux Restreints – Région GRAND EST

Date des séances	Dossiers traités
10/01/2024	2
06/03/2024	1
10/04/2024	3
15/05/2024	3
19/06/2024	1
11/09/2024	2
09/10/2024	1
06/11/2024	1
TOTAL	14

Conseils Médicaux Pléniers – Région GRAND EST

Date des séances	Dossiers traités
18/01/2024	1
14/03/2024	1
04/07/2024	1
03/10/2024	1
05/12/2024	1
TOTAL	5

6 expertises médicales ont été réalisées sur 2024 pour la Région GRAND EST soit un montant de **1 130.90 €**.

La rémunération des médecins s'élève à **531.58 €**

75 appels téléphoniques ont été recensés concernant les collectivités non-affiliées.

10) REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

Le CDG 10 a mis en place un **service RGPD interne** destiné à répondre aux besoins de mise en conformité du centre sur la base de la désignation d'un DPO **interne personne physique** (désignation DPO-121678 du 14/09/2022).

Ce DPO personne physique est mutualisé avec le Centre de Gestion de la **Marne** et le Centre de Gestion de la **Haute Marne**.

Ce service interne au CDG 10 permet également de proposer aux organismes publics de l'Aube un DPO **externe personne morale** sous la forme d'une adhésion à « **Mission RGPD** ». Chaque collectivité concernée devant opérer cette désignation auprès de la CNIL.

La répartition théorique / réelle pour 2024 du DPO personne physique du CDG10 (base 1 ETP) :

	<i>Théorique</i>	<i>Réel</i>
CDG 10 (DPO interne)	0,2	0,38
Adhérents « Mission RGPD » du CDG 10 (en appui du DPO personne morale)	0,4	0,30
CDG 51 (DPO mutualisé) et en appui des adhérents « Mission RGPD CDG51 »	0,2	0,18
CDG 52 (DPO mutualisé) et en appui des adhérents « Mission RGPD CDG52 »	0,2	0,14

Les ressources humaines de « Mission RGPD » :

- Une référente RGPD « Administrative & Métiers »
- Un référent RGPD « Outils informatique & Cyber »
- Un Délégué à la Protection des Données (DPD ou DPO)

Les chiffres clés à fin 2024 :

- **384** adhérents (Idem que 2023)
- **701** comptes Data Legal Drive (+8,3 % Vs 2023)
- **134** sollicitations au support (-38 % Vs 2023)
- **6** webinaires de perfectionnement (15 dates - 134 participants),
- **22** interventions in situ auprès de collectivités,
- **Livrables** : 6 modèles de documents.
- **Communauté** : 3 réunions du groupe de travail
- **Sécurité** : Plaquettes, atelier in situ, webinaires sur des outils, événement cyber (20 participants)

Les actions phares pour 2025 :

- > Établissement pour chaque collectivité adhérente d'une évaluation de maturité RGPD et d'un plan d'actions.
- > Réalisation d'un audit cyber (selon protocole du programme « Mon Aide Cyber ») pour les collectivités adhérentes qui le souhaitent.
- > Proposition d'un modèle de charte informatique.

11) SIGNALLEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, HARCELEMENT, AGISSEMENTS SEXISTES

Mission assurée par le CDG 10 pour le compte de **41 collectivités et établissements adhérents** (dont 1 collectivité non affiliée) :

- 6 nouveaux dépôts de dossier de signalement en 2024, et 4 traités dans la continuité de l'année 2023. S'agissant des nouveaux dossiers :
 - 3 traités, dont 2 sans en informer l'employeur à la demande du requérant ;
 - 3 non traités : 2 dont les employeurs n'ont pas adhéré au dispositif de signalement, et 1 au motif que la demande était anonyme et sans identification possible de l'agent

12) MEDIATION

3 types de médiations :

- Médiation Préalable Obligatoire
- Médiation à l'Initiative du Juge
- Médiation à l'Initiative des Parties

30 conventions signées au 31 décembre 2024 dont 3 qui rendent applicables la MPO aux décisions intervenues à compter du 1er janvier 2025 : aucune saisine en 2024.

C – INTERREGION EST

Réunions :

- 3 réunions des Présidents
- 6 réunions des Directeurs
- 3 réunions du réseau des CDG 08-10-51-52-55 (CAM)
- 4 autres

FMPE de Catégorie A et B – Prise en charge par le CDG coordonnateur :

- 1 Assistant d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe – Temps de travail : 20H00 hebdomadaires (temps complet) – Prise en charge depuis le 1^{er} avril 2024.

D – TABLEAU RECAPITULATIF DES REUNIONS D'INFORMATION DU CDG 10

Des réunions d'information appelées "Vendredis du CDG" sont organisées au siège du CDG 10 ou délocalisées. Ces réunions sont à destination des Elus et des agents. Lors de ces séances sont abordés tous les thèmes en lien avec nos missions.

Mois	Thèmes	Nombre de réunions
Février 2024	Sensibilisation handicap	1
Mars 2024	La gestion des contractuels	1
Avril 2024	La médecine préventive en fonction publique	2
Mai 2024	La maladie : Statut et logiciel	2
Juin 2024	Actu Retraite et focus sur la retraite progressive	2

IV ~ LES MARCHES PUBLICS

Considérant le faible montant des achats réalisés par le CDG10 en 2024 (moins de 40.000 € H.T.), ceux-ci ont été réalisés par demandes de devis ou auprès de l'UGAP, principalement :

- Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la mise en concurrence en 2025 des conventions de participation à la protection sociale complémentaire santé et prévoyance,
- Remplacement de luminaires par des leds,
- Contrat de maintenance du système de chauffage / rafraîchissement,
- Achat de matériels informatiques, mobiliers et fournitures diverses.

V ~ ANNEXES



FICHE REPÈRES DU RSU 2023

Comité technique du CDG 10

Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

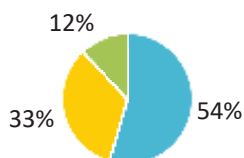
TAUX DE RETOUR

77%

> 342 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU sur 560 recensées
> 2 108 agents recensés dans ces collectivités dont 1 148 fonctionnaires, 706 contractuels permanents et 254 contractuels non permanents

Effectifs

54% des agents sont fonctionnaires



■ Fonctionnaires
■ Contractuels permanents
■ Contractuels non permanents



Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
1	36	4	268
1	20	3	268
1	28	4	113

Précisions emplois non permanents

⇒ 2,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
⇒ 5,6 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

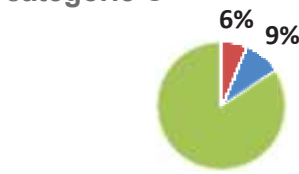
32,01 % des contractuels permanents en CDI

Caractéristiques des agents permanents

46% d'agents relevant de la filière technique

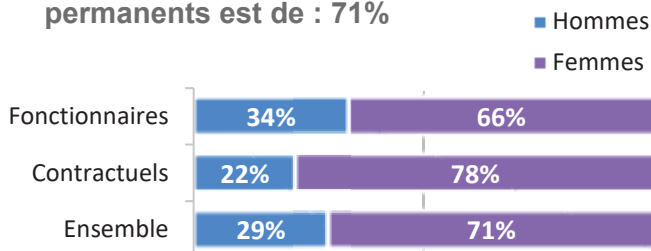
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	35,3%	24,1%	31,0%	1,9
Technique	44,5%	49,7%	46,5%	3,0
Culturelle	2,4%	3,7%	2,9%	2,1
Sportive	0,3%	0,0%	0,2%	1,3
Sociale	7,1%	6,7%	7,0%	2,0
Médico-sociale	0,8%	1,0%	0,9%	2,0
Police municipale	1,0%	0,1%	0,6%	1,5
Animation	8,6%	14,7%	10,9%	3,4
Total	100%	100%	100%	7

85% d'agents relevant de la catégorie C



Effectif moyen
Catégorie A: 0,3
Catégorie B: 0,5
Catégorie C: 4,6

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 71%

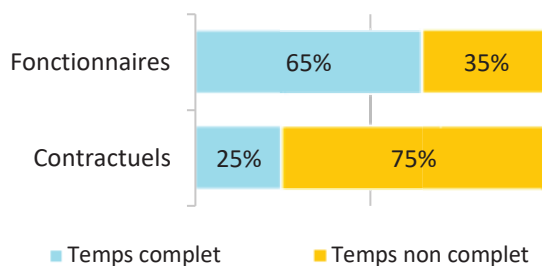


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 42% des agents

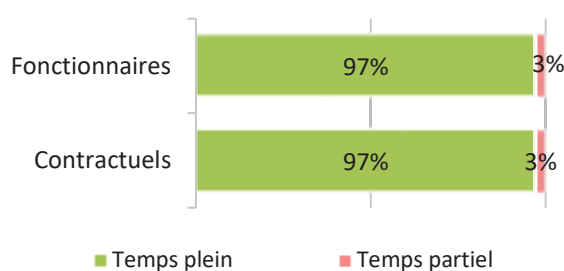
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	42%
Adjoints administratifs	22%
Adjoints territoriaux d'animation	10%
ASEM	6%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

- 65% des fonctionnaires à temps complet contre 25% des contractuels



- 3% des fonctionnaires à temps partiel contre 3% des contractuels



- Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Administrative	43%	Police municipale	100%
Sociale	39%	Culturelle	88%
Culturelle	37%	Technique	78%

- Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

0,2% des hommes à temps partiel
4,9% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

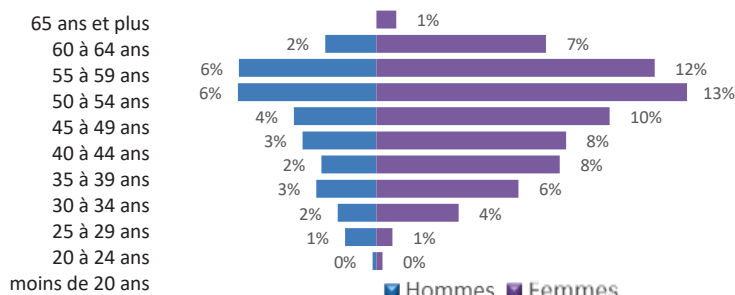
Pyramide des âges

- En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,79
Contractuels permanents	44,99
Ensemble des permanents	47,34
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	43,86



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

- En moyenne, 6,3 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 3,6 fonctionnaires
> 1,4 contractuel permanent
> 1,4 contractuel non permanent

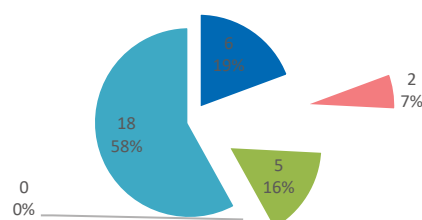
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	1,6 ETPR
Catégorie B	1,3 ETPR
Catégorie C	3,4 ETPR

Positions particulières

1,6% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité
- Autres positions particulières



Mouvements

- En 2023, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 13,2%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
4,9%	27,3%

Emplois moyens permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2022	Effectif physique au 31/12/2023
5,4 agents	5,4 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs* entre le 1er janvier et le 31 décembre 2023		
Fonctionnaires	↘	-2,9%
Contractuels	↗	4,1%
Ensemble	↘	-0,3%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	48%
Départ à la retraite	14%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	13%
Démission	11%
Mutation (changement de collectivité)	6%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Remplaçants	41%
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	30%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	12%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	5%
Voie de mutation	5%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2023- effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2022)

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

En moyenne, 1% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 4 Ruptures conventionnelles actées en 2023

1,5% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
100% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10

Non concernés	6 agents sur 10
Avancements d'échelon	3 agents sur 10
Avancements de grade	Moins de 1 agent sur 10
Promotions	Moins de 1 agent sur 10

1,74% des agents concernés

Sanctions disciplinaires

- 1% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en 2023.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2023

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	1	1
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	1	-
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Une sanction prononcée à l'encontre d'un agent contractuel

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en 2023)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	25%
Atteinte à la discrétion professionnelle, au secret professionnel, au secret des correspondances, à la vie privée, à la liberté individuelle	25%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	25%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 28,9 % des dépenses de fonctionnement

Montant
moyen

Budget de
fonctionnement

772 623 €

Charges de
personnel

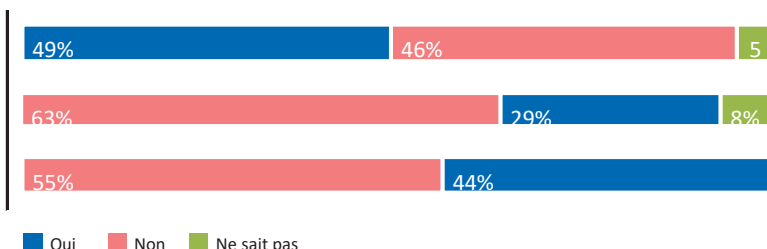
223 299 €



Soit 28,9 % des
dépenses de
fonctionnement

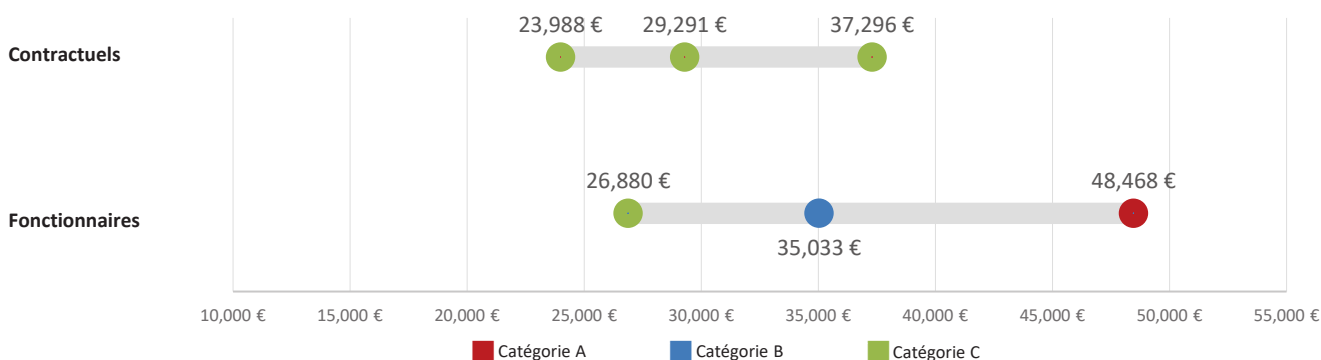
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



52% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 12,44 %

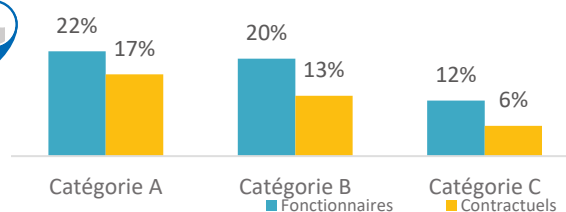
Part du régime indemnitaire
sur les rémunérations :

Fonctionnaires 13,83%

Contractuels sur emplois permanents 8,50%

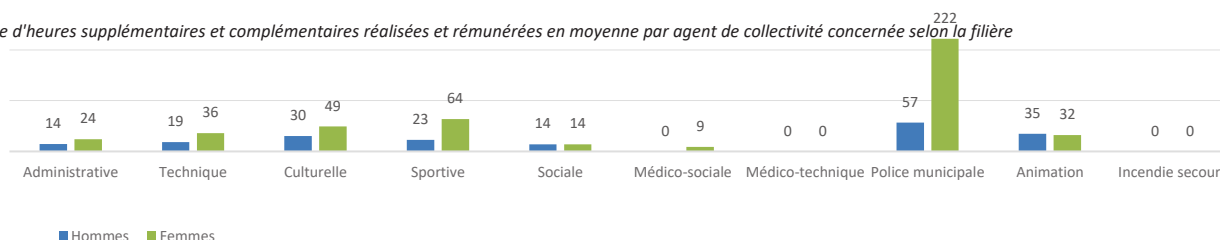
Ensemble 12,44%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations
par catégorie et par statut



En moyenne, 236 heures supplémentaires/complémentaires pour les 44% de collectivités concernées

Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées en moyenne par agent de collectivité concernée selon la filière



39% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 11 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,03%	1,84%	2,58%	0,79%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	5,30%	2,08%	4,07%	0,79%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	5,54%	2,61%	4,42%	0,79%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 23,34 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

9% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 3,1 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 39 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Genre



Catégorie

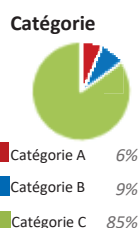
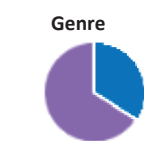


74% des accidents concernent la filière technique

Handicap

6% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 2,5%



0,2 travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent par collectivité concernée

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	4 496 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	1 273 €

Prévention et risques professionnels

33 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Dépense moyenne en formation : 363 €
Nombre moyen de formations : 10

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

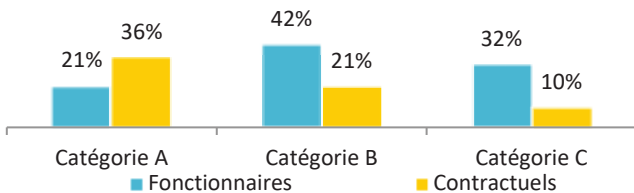
2,6% des femmes
4% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En 2023, 25% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

23% des femmes et 30% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

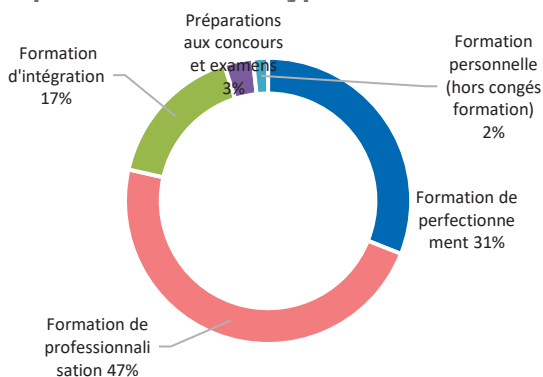


Le budget médian consacré à la formation est de 904 €

Répartition des dépenses de formation

CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	70%
Autres organismes	17%
Coût de la formation des apprentis	9%
Frais de déplacement	2%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	1%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 0,8 jour par agent

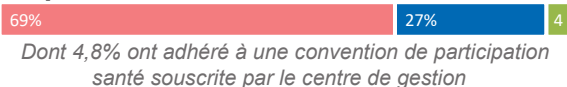


Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	79%
Autres organismes	18%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	2%
Collectivité	1%

Action sociale et protection sociale complémentaire

27% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 4,8% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé Prévoyance

Montant moyen annuel par bénéficiaire	248 €	123 €
---------------------------------------	-------	-------

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

5% des collectivités concernées par des grèves



9 jours de grève en moyenne par collectivité

Sur mot d'ordre national 99%

Nombre moyen de réunions des instances

Comité technique	CAP	CCP
0	0	0

Aucune collectivité n'a engagé de négociations collectives



0,3% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

La négociation principale

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Déroulement des carrières et promotion

Les principaux accords

Temps de travail, qualité de vie au travail

Conditions et organisation du travail

Mise en place du télétravail

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2023} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---	--	--

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU 2023. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : mars 2025

Version 1